



Medienkonferenz vom 11.5.2023

«Stress und Erschöpfung 2023»

Einseitige Flexibilität gefährdet die Gesundheit der Arbeitnehmenden

Wir erleben eine absurde Zeit in der Arbeitswelt. Während immer mehr Unternehmen offenbar händeringend nach Fachkräften suchen, beobachten wir eine zunehmende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Die Flexibilitätsanforderungen steigen stetig, die Arbeit muss immer schneller ausgeführt werden und die betrieblichen Risiken werden immer stärker auf die Arbeitnehmenden übertragen. Dadurch wird die Gesundheit von Arbeitnehmenden gefährdet. Es braucht dringend einen Richtungswechsel.

Migmar Dhakyel, Zentralsekretärin Syna

Wir erleben heute durch Digitalisierung und neue Optimierungsstrategien in verschiedenen Branchen bedeutende Veränderungen in der Arbeitswelt, welche die Arbeit komplexer und intensiver machen. Die gesundheitlichen Folgen davon sind für die Arbeitnehmenden weitreichend. Die Arbeit in der Industrie wird zwar immer noch stetig beschleunigt und die Frage des arbeitsbedingten Stress und der Erschöpfung verschärft sich auch hier. Was wir aber sehen ist, dass durch die Digitalisierung auch im Dienstleistungsbereich nun immer mehr gemessen, kontrolliert und beschleunigt werden kann.

Die Arbeit wird immer schneller, komplexer und intensiver

Am Beispiel einer Verkäuferin lässt sich sehr gut zeigen, was die Verdichtung der Arbeit und die Digitalisierung für Folgen haben auf die Arbeit. Die Scannerkassen und der Self-Checkout, wie wir sie aus verschiedenen Grossverteilern bestens kennen, liefern dafür ein einfaches, aber anschauliches Beispiel. Die Scannerkasse ermöglicht eine raschere Erfassung der Waren an den Kassen und damit ein rascheres Einkassieren. Zudem können sie heute als Kund/-in oftmals wählen, ob sie bei einer Kassierer/-in oder einem Self-Check-out ihre Waren erfassen und bezahlen wollen. Aus der Sicht des Verkaufspersonals hat der technologische Fortschritt vor allem Eines verändert: sie müssen heute gleichzeitig oder nebeneinander die Scannerkasse bedienen, den Self-Checkout beaufsichtigen und Regale auffüllen. Ein einfaches Beispiel von Arbeitsverdichtung. Die Arbeit wird dadurch anspruchsvoller und intensiver.

Zudem ermöglichen digitale Technologien eine exakte Erfassung der Arbeitsleistung. Sie können heute als Arbeitgebende kontrollieren, welche Zeit für eine bestimmte Distanz gebraucht wird. Sie können den Aufenthaltsort und die Verweildauer von Arbeitnehmenden feststellen. Sie können Durchschnittswerte für die Erledigung von Arbeiten definieren und so den Takt der Arbeit auch im Dienstleistungsbereich stetig erhöhen. Das Beispiel aus dem Verkauf ist dabei nur illustrativ. Wir hätten auch ein Beispiel aus der Pflege oder der Logistik nehmen können.

In diesem Zusammenhang beobachten wir ein neueres Phänomen, welches wir «neue Akkordarbeit» nennen. Die Arbeitgebenden geben dabei nicht mehr die Arbeitszeiten vor, sondern die Stückzahl, die an einem Tag abgearbeitet werden muss. Das können Anzahl Lieferungen oder zu reinigende Zimmer sein. Der Arbeitstag endet in diesen Arbeitsverhältnissen erst, wenn die vorgegebene Arbeitsmenge geleistet wurde. Es erklärt sich von selbst, dass diese festgelegten Stückzahlen das Ziel verfolgen, das Arbeitstempo stetig zu erhöhen.

Als nicht produktiv gewertete Tätigkeiten und Zeiten werden dadurch gezielt reduziert. Ein kurzes Gespräch mit der Kollegin, ein Schwatz mit dem Patienten, ein Tipp an den Kunden: das ist in der

Arbeitswelt unserer Mitglieder – vom Bau, über den Verkauf bis hin zur Pflege – immer weniger möglich. Die Folge ist neben der Beschleunigung nicht zuletzt eine zunehmende Vereinzelung und Entsolidarisierung in der Arbeitswelt. Hinzu kommt, dass beispielsweise in der Pflege durch die stetige Erfassung von Daten, die Dokumentation und die Erfassung von Patientendaten kaum mehr Zeit für die eigentliche Arbeit mit den Patient/-innen bleibt. Dadurch leidet nicht zuletzt der Glaube an die Sinnhaftigkeit der Arbeit, was im Bereich der Pflege eine der wertvollsten Ressourcen darstellt, die Arbeitnehmende mitbringen.

Zurück zu den Verkäufer/-innen: Die Self-Checkout-Kassen führen längerfristig zweifellos dazu, dass Stellen im Verkauf abgebaut werden. Die Verkäufer/-innen aber, die ihre Stelle verlieren werden, erhalten keine Umschulungen und werden in anderen Bereichen der Betriebe kaum eine neue Stelle erhalten. Auch diese fehlende berufliche Perspektive erhöht den arbeitsbedingten Stress.

Mit der Digitalisierung verbunden sind aber auch gänzlich neue Anstellungsverhältnisse über digitale Plattformen. Die Plattformökonomie hat dabei zu einer «Uberisierung» der Arbeitsbedingungen geführt. Was bedeutet «Uberisierung»? Keine klares Anstellungsverhältnis, Scheinselbständigkeit, keine Versicherung gegen Unfall, Krankheit und Arbeitslosigkeit, keine Beiträge in die Pensionskasse und prekäre Bezahlung für einen 24-Stunden-Dienst. Dies betrifft in der Schweiz nicht nur die Taxifahrerinnen und -Fahrer, sondern auch das Putzpersonal, das von Plattformen ausgebeutet wird. Mitglieder berichten, dass sie von 10 Uhr morgens bis 22 Uhr abends unterwegs sind, um Putzarbeiten in verschiedenen Haushalten zu verrichten. Am Ende des Tages kommen sie auf einen Stundenlohn von zirka 10 Franken, weil der Arbeitsweg zwischen den einzelnen Arbeitsorten nicht bezahlt wird. Viel Arbeit, lange Arbeitstage und kaum Einkommen. All das macht Arbeitnehmende erwiesenermassen krank.

Überlange und fragmentierte Arbeitstage

Neben diesen technologischen Aspekten sind es betriebswirtschaftliche Optimierungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden zunehmend gefährden. Die Flexibilisierung bei den Arbeitsverhältnissen hat dabei ein bisher ungekanntes Ausmass erreicht. Die Rahmenbedingungen, welche das Arbeitsgesetz und die Gesamtarbeitsverträge festlegen, werden dabei immer stärker ausgereizt und die Forderungen der Arbeitgebenden zielen auf weitere Flexibilisierungen ab. Diese Flexibilisierungen sind eine weitere wesentliche Ursache für die Zunahme von Stress und Erschöpfung. Ein Beispiel, das wiederum stellvertretend für die Situation in verschiedenen Branchen steht: Eine Coiffeuse, die die Leitung einer Filiale übernommen hatte, berichtete uns, dass sie um 7 Uhr aufstand, um 9 Uhr im Laden sein musste und ihn erst um 21 Uhr wieder verlassen konnte. Sie war folglich erst um 22 Uhr zu Hause. Am Samstag musste jeweils das gesamte Personal arbeiten, ohne Ausnahmen. Die Beschäftigten verloren dadurch zunehmend ihre sozialen Kontakte. Ihre Situation verbesserte sich auch mit der Kündigung der Stelle nicht, weil die Arbeitsbedingungen im ganzen Dienstleistungssektor ähnlich prekär sind.

In vielen Branchen wird der Arbeitstag nicht nur zunehmend verlängert, sondern auch fragmentiert. Arbeitnehmende arbeiten immer mehr von frühmorgens bis in den Abend, wobei sie beispielsweise über den Mittag zwei freie Stunden erhalten. Diese Zeit wird dann häufig abgesehen, da sie nicht sinnvoll genutzt werden kann. Teilweise werden sie unterbrochen wenn Kundschaft bedient werden muss. Überlange Arbeitstage sind die Folge davon und wie wir aus verschiedenen Studien wissen auch ein wichtiger Faktor für arbeitsbedingten Stress und Erschöpfung.

Es zeigt sich, dass gerade bei der Teilzeitarbeit ein eklatanter Fehlanreiz besteht. Gemäss den heutigen gesetzlichen Regelungen können für Teilzeitarbeitende beispielsweise täglich genauso viele Überstunden verordnet werden wie für Vollzeitarbeitende. Zudem gelten häufig die gleichen Höchstarbeitszeiten für Teilzeit- wie für Vollzeitarbeitende. Eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit, welche mit entsprechend höheren Kosten verbunden wäre, ist somit kaum möglich. Die Flexibilität, die Arbeitnehmende leisten müssen, hat gerade bei Teilzeitbeschäftigten somit für die Arbeitgebenden keinen höheren Preis. Arbeitgebende haben deshalb keinen Anreiz, Vollzeitstellen zu vergeben, da die Arbeit mit einem flexiblen Teilzeitpensum häufig günstiger erledigt werden kann. Dies auf Kosten der Arbeitnehmenden.

Weitgehende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse

Die Flexibilisierung hat aber noch weitere Gesichter. Heute werden temporäre Arbeitsverhältnisse in allen Branchen angewendet, um Arbeitnehmende schneller entlassen zu können, sobald es keine Arbeit mehr gibt. So wird der bescheidene Schutz, den die Gewerkschaften historisch für die Arbeitnehmenden erkämpft haben, systematisch ausgehöhlt. In fast allen Branchen hat sich die Temporärarbeit etabliert und deutlich erhöht. Neun Prozent der Arbeitnehmenden arbeiten inzwischen in der Schweiz mit befristeten Verträgen, Tendenz steigend. Dabei führt unter anderem die Möglichkeit, innerhalb von sieben Tagen die Stelle zu verlieren, bei den betroffenen Arbeitnehmenden zu Existenzängsten. Zudem beziehen temporär Arbeitende oftmals über Jahre keine Ferien, weil sie nur für die geleisteten Stunden bezahlt werden. Dank dem Gesamtarbeitsvertrag werden die Ferien zumindest finanziell entgolten, aber bei den Tieflohnbranchen macht dies kaum einen Unterschied, weil der Lohn so tief ist und selbst mit den Zuschlägen zum Überleben kaum reicht. Weshalb aber ist die Temporärarbeit für Arbeitgebende so interessant? Neben dem sehr flexiblen, kurzfristigen und rasch beendbaren Arbeitseinsatz, der dadurch möglich wird, gibt es ihnen auch die Möglichkeit, Arbeitnehmende zu testen. Nicht selten erfolgt eine temporäre Anstellung von mehreren Arbeitnehmenden, wobei dann die als gut befundenen Arbeitnehmenden fest angestellt werden. Die Übrigen müssen sich dann in einer nächsten temporären Stelle beweisen, in der Hoffnung, dass sie eines Tages fest angestellt werden. Diese Praxis ist nicht nur im Baunebengewerbe, sondern inzwischen beispielsweise auch in der Industrie verbreitet.

Ein konkretes Beispiel aus dem Baugewerbe illustriert diese Problematik: Ein 20-jähriger Maurer aus Italien mit einem sechsmonatigen Temporärvertrag arbeitet in der Schweiz. Sein Einkommen ist auf diese sechs Monate beschränkt. Wie sein Leben nach sechs Monaten aussehen wird, weiss er nicht: Wird er weiterhin arbeiten können? Wird er in der Schweiz bleiben können? All dies bleibt unklar. Dies zeigt, dass die temporäre Arbeitsanstellung Menschen in Existenzangst und Dauerstress vor der nächsten Arbeitslosigkeit bringt. Sie schafft dadurch eine zweite Klasse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Arbeitsbedingter Stress und Erschöpfung

Überlange Arbeitstage, immer mehr Flexibilität, eingeschränkte Planbarkeit, unsichere Anstellungsverhältnisse oder beschleunigte Arbeitsweisen gepaart mit immer häufiger anfallenden Überstunden. Die Erklärung für die Zunahme von arbeitsbedingtem Stress und der Erschöpfung von Arbeitnehmenden fällt uns nicht schwer. Wir sehen sie täglich bei unserer Arbeit. Es braucht zum Schutz der Arbeitnehmenden deshalb dringend einen Richtungswechsel.

Weitere Auskünfte:

Migmar Dhakyel, Zentralsekretärin, 076 588 65 06
Melanie Nobs, Teamleiterin Kommunikation, 044 279 71 81